

## REPARTIM LA RIQUESA I EL TREBALL

Ponència de Núria Lozano

Advocada, activista sindical i especialista  
en riscos laborals.

## Jornades UPEC

El futur del treball: utopia o  
distopia?

Juliol del 2018



**Debat:**

REPARTIM LA RIQUESA I EL TREBALL

**Participants:**

David Casassas, Núria Lozano, Vicenç Navarro

**Autor:**

Núria Lozano

Advocada, activista sindical i especialista en riscos laborals.

**Data:**

Divendres 6 de juliol

Trobareu totes les ponències de XIV Jornades de la UPEC a [upec.cat](http://upec.cat)

## REPARTIM LA RIQUESA I EL TREBALL?

Ja fa prop d'onze anys des de l'inici de l'estafa disfressada de crisi que ha permès depredar el sector públic i destruir les condicions de vida i de treball de milions de persones arreu del món. Si en un primer moment es va produir una destrucció massiva d'ocupació, particularment de l'ocupació temporal, allò que s'ha vingut a anomenar la fase de "recuperació" es caracteritza per un increment de les desigualtats, devaluació salarial, redistribució que no repartiment del treball i enduriment de les condicions laborals.

Si atenem les variables econòmiques, aquestes no justifiquen una situació d'aquestes característiques, ja que l'economia catalana va créixer el 2017 per quart any consecutiu un 3,4%. Malgrat això:

### El fruit del creixement no es redistribueix

- L'aportació al creixement per part dels salaris ha caigut els darrers deu anys 5 punts, amb el que implica de menor redistribució de riquesa i major desigualtat.
- Aquest creixement s'ha produït amb menys treballadors/es, que treballen menys hores, en pitjors condicions i amb salaris més baixos que fa deu anys:
  - **La taxa d'atur el 2017 era un 110% major que el 2007; el percentatge de persones en atur de llarga durada era un 353% més gran.**
  - **Les persones actives menors de 40 anys s'han reduït en 635 320.** Amb 140 200 persones actives menys que a principis del 2008, la taxa d'activitat s'ha reduït del 63,86% al 60,97% (més de 13 punts de reducció) i del 54,13% al 40,8% en el cas dels joves entre 16 i 24 anys; mentre que la taxa d'ocupació ha passat del 59,08% al 53,54%, amb 305 400 persones ocupades menys que fa deu anys, i 635 320 persones menys a la franja d'edat de menors de 40 anys.

- A això cal afegir la **reducció del nombre total d'hores treballades**, que ha minvat prop d'un 15% els darrers deu anys.
- **13% de pèrdua de poder adquisitiu.** Les persones treballadores van rebre el 2017 un sou 770 € superior al 2007, però la inflació acumulada des del 2008 és del 16,4% i, per tant, el sou real ha perdut prop d'un 13% de la seva capacitat adquisitiva. És a dir, el model de devaluació competitiva protegit per les reformes laborals està fent caure els salaris reals cada any, amb una millora constant dels marges d'explotació i la productivitat de bona part de les empreses.
- **Caiguda de més d'un 20% de l'ocupació industrial, substituïda per ocupació al sector serveis.** La indústria, un sector que perd més del 20% de la seva ocupació, és el que més creix (4,9%), seguit de la construcció, amb un 4,7% (que perd més de 60.000 treballadors/es) i el sector serveis amb un 2,9%; increments de l'oferta productiva que han vingut acompanyats per un creixement del volum de negoci i, per tant, dels beneficis empresarials.
- **Precarització de l'ocupació,** resultat de l'augment de la discrecionalitat empresarial impulsat per les reformes laborals, amb durada cada vegada més breu dels contractes. Tot i que el major poder discrecional per part dels empresaris, que permet concentrar els increments de competitivitat en la devaluació del factor treball, implica en el mitjà i llarg termini una pèrdua de productivitat per falta d'inversió en formació, innovació o organització del treball, especialment en el sector serveis.
- Fenomen associat també a la **intermitència en l'ocupació**, fruit de l'elevada rotació als llocs de treball (el 2017 la tercera part dels contractes de treball a Catalunya tenien una durada inferior a la setmana) i de la generalització de la jornada forçosa a temps parcial, que,

unida a la concreció discrecional de la durada de la jornada a través d'unes hores complementàries que poden arribar al 60% de la jornada pactada, amb un preavis només de tres dies, permeten parlar de forma general d'un sistema de treball a disposició, amb jornades entorn de 19 hores setmanals i nivells salarials insuficients que pressionen a la baixa els salaris dels treballadors/es a jornada completa.

- Com a resultat de l'anterior, caiguda de la demanda interna i, per tant, **afebliment de l'estat del benestar** vinculat a una dèbil estructura d'ingressos públics:
  - Baixada d'un 2,75% en la recaptació de cotitzacions socials.
  - La cotització social per treballador ha augmentat un 5,13%, però l'IPC acumulat d'aquests deu anys porta aparellada una pèrdua de capacitat adquisitiva de les cotitzacions socials del 9,07%.

Es tracta d'una situació que té un impacte indubtable sobre els drets de ciutadania que constitueixen el salari indirecte dels treballadors i treballadores, constituït pels serveis públics finançats amb les cotitzacions socials i la recaptació tributària, provinents bàsicament de les rendes del treball.

**La creació de llocs de treball, amb condicions salarials molt inferiors a les existents l'any 2007, no permet recuperar els ingressos previs a aquest any i, en conseqüència, malgrat el creixement econòmic, aquest no necessàriament comporta una millora per a treballadors/es i pensionistes, al contrari, són una eina d'aprofundiment i perpetuació d'una lògica perversa de precarietat laboral i vital.**

- Tot i el creixement de l'economia catalana, la major aportació al creixement procedeix de la demanda interna, que es va incrementar un 2,7%; per tant, la recuperació del consum intern i la renda disponible de les famílies estan sent claus i, en conseqüència, **no es pot perjudicar**

**la capacitat salarial si s'aspira a un camí de recuperació econòmica.**

- En canvi, **la contribució dels salaris a la renda nacional (PIB) retrocedeix en favor de la renda aportada pel capital**. Si el 2009 els salaris suposaven el 50,7% del PIB en termes de renda, el 2017 han caigut fins al 45,9%, fet que, acompanyat d'un decreixement de 19,65 punts en el nombre d'assalariats/des sobre el total de la població, permet assegurar que les rendes del treball estan finançant la "sortida" de la crisi.
- En correlatiu, hi ha un **avenç de les rendes del capital** que passen d'un 42% el 2007 a un 44,5% el 2017, només un 1,4% per sota de les rendes del treball.
- Aquesta evolució desigual de la participació de salaris i capital en el PIB evidencia **el desequilibri del creixement econòmic actual**, amb conseqüències sobre la recaptació fiscal (particularment si tenim el compte el tractament fiscal desigual en favor de les rendes del capital), el deute de les llars, el nivell de consum privat i, per tant, sobre l'evolució econòmica.

**Per tant, hi ha increments de productivitat, amb menys treballadors/es en el mercat de treball, un nombre inferior d'hores treballades i devaluació salarial, esquema que explica que les rendes del treball no juguin el seu rol com a eina de redistribució de riquesa.**

Enfront de la cultura del "pelotazo" i l'economia especulativa, cal oposar la força del treball, que és l'única força purament creativa amb capacitat de transformació de la societat, factor de cohesió social, creació i redistribució de riquesa. La progressiva marginació del treball a la nostra societat és una de les principals explicacions de l'increment de les desigualtats.

## **ALTERNATIVES: EL REPARTIMENT DEL TREBALL**

**El caràcter estructural de la reducció de la població ocupada, així com de les hores efectives de treball, junt amb el desigual repartiment dels increments de productivitat, fa temps que ha situat en el centre del debat, des d'una triple perspectiva, acadèmica, política i sindical, la necessitat del repartiment del treball.** No es tracta d'un debat nou, sinó que ha estat objecte d'atenció recurrent de diversos pensadors des de finals del segle XIX. Aquí en tenim només alguns exemples:

*"Only a fraction of the available human labour in the world is now needed for the production of the total amount of consumption goods necessary for life... therefore the number of hours per week ought so to be reduced by law that unemployment is systematically abolished."*

*Albert Einstein, 1933*

*"The essence of the plan is a universal limitation of hours of work per week for any individual by common consent, and a universal payment of wages above a minimum, also by common consent. (...) I have no faith in 'cure-alls' but I believe that we can greatly influence economic forces."*

*F.D. Roosevelt, 1933*

*"As long as we have one person seeking work who cannot find it, the hours of work are too long."*

*Samuel Gompers, 1887*

La reducció de la jornada laboral reflecteix exactament el que Alain de Botton anomena els plaers i les penalitats del treball: capacita la classe treballadora per gaudir de la vida, mentre garanteix l'accés de tothom als "avantatges" del treball remunerat. En canvi, com molt bé posava en relleu Bertrand Russell, *"the idea that the poor should have leisure has always been shocking to the rich"*.

**El repartiment del treball és percebut com una solució parcial a problemes estructurals** com la desocupació, la desigualtat de gènere,

la insostenibilitat econòmica, l'envelliment de la població, els riscos psicosocials, la seguretat i la salut en el treball, entre d'altres, però l'assoliment dels seus objectius depèn d'una gran varietat de factors associats a la seva implementació, cosa que ens condueix a **distingir entre redistribució (vinculada a la precarització pròpia del treball a temps parcial) i repartiment del treball.**

### **Redistribució del treball després del 2008**

La jornada laboral a la UE dels 28 s'ha reduït una mitjana de 0,8 h a la setmana els últims deu anys. L'ocupació és l'1% superior a la de l'any 2007, però el total d'hores treballat és l'1% inferior, com a resultat d'una redistribució de l'ocupació que afecta 4,5 milions de llocs de treball: s'han suprimit llocs de treball a jornada completa substituïts per llocs de treball a temps parcial, moltes vegades en el sector serveis.

S'acostuma a argumentar que l'augment del treball a temps parcial té a veure amb la necessitat de conciliació amb les responsabilitats familiars, però si observem les parelles amb fills, hi ha un increment semblant de parelles amb dos treballadors a temps complet o amb un a temps complet i l'altra a temps parcial (12,1% i 11,2% respectivament). Aquesta dada, unida al fet que les parelles sense fills que tenen un membre a jornada completa i un altre a jornada parcial s'ha incrementat un 30,7% entre 2005 i 2015, permet concloure que **l'increment del treball a temps parcial no obeeix a estratègies de conciliació familiar, sinó a altres factors.**

**Després de la crisi,** la reducció en la jornada laboral ha contribuït indubtablement a un augment de llocs de treball desproporcionat respecte al total d'hores treballades. Es podria interpretar com **una forma de redistribució d'ocupació** que ha contribuït a crear més d'un milió de llocs de treball arreu d'Europa; però en realitat és una forma d'exacerbar les **desigualtats**, sobretot **entre les dones**, que ocupen de manera desproporcionada els **llocs de treball menys qualificats a temps parcial**. La redistribució de l'ocupació no es pot realitzar sobre un increment de la discriminació per raó de gènere en comptes de sobre la reducció de les desigualtats que hi són inherents, ni sobre la pobresa laboral. **El repartiment del treball ha d'anar**



**associat al repartiment de la riquesa i, en conseqüència, element clau ha de ser el manteniment de la capacitat adquisitiva dels treballadors/es.**

### **Repartiment del treball**

Les virtualitats del repartiment del treball es tradueixen en una millora de les condicions laborals i vitals dels treballadors i treballadores en qüestions com:

#### **Modalitats de reducció de jornada**

Les modalitats són diverses en funció dels estats però, per definició, es tracta d'un element clau en la limitació de la jornada laboral - sigui a escala europea, nacional, regional, sectorial, d'empresa o de caràcter individual- per produir l'efecte taca d'oli determinant de l'èxit en l'àmbit al qual està destinada: com més se n'estengui la pràctica, més exitosa resulta la mesura.

Sigui per **via legal o a través de la negociació col·lectiva**, el que resulta prou acreditat és que les experiències més exitoses, sobretot des d'una perspectiva de gènere, tenen **caràcter obligatori**. Si bé els **sistemes voluntaris** són més fàcils d'implementar i reben menys rebuig que els obligatoris, quan intervenen elements de voluntarietat **qui majoritàriament entra en el sistema de reducció són les treballadores**.

De la mateixa manera, si aspirem a un autèntic repartiment del treball en lloc d'una redistribució amb sacrificis salarials a càrrec dels treballadors/es, hem d'anar a **mecanismes de reducció col·lectiva, enfront del contracte de treball a temps parcial que és el mecanisme de reducció individual per definició**. Des d'una perspectiva de gènere, aquesta modalitat contractual ha esdevingut un mecanisme regressiu, perquè l'opció individual de treballar a temps parcial ve determinada principalment pels rols de gènere i, per tant, l'elecció no pot ser neutral, ja que redueix encara més la independència econòmica de les dones, les seves oportunitats de promoció professional i el seu salari indirecte i diferit; en altres paraules, agreuja la bretxa de gènere.

Els mecanismes col·lectius acostumen a marcar la diferència entre les polítiques de **reducció de jornada ofensives (per crear nous llocs de**

**treball) o defensives (amb concessions per reduir o evitar la destrucció de llocs de treball),** que corren el risc d'esdevenir irreversibles una vegada superada la situació de crisi empresarial, passant de temporals a definitives.

El caràcter temporal o definitiu de la mesura dependrà en bona part dels objectius que es pretenguin assolir, però si un dels objectius és contribuir a canviar de forma permanent els rols de gènere les mesures temporals no tenen la mateixa capacitat per produir aquests efectes.

Entre els mecanismes col·lectius destaca el treball compartit, una reducció del temps de treball que dona lloc a la creació de llocs de treball per assumir les hores que els altres treballadors/es cedeixen a una bossa horària.

**Un altre factor que cal tenir en compte és si apliquem la mesura a tothom o només a determinats col·lectius. Les mesures parcials, si no van acompanyades d'un canvi de cultura empresarial, no són útils,** perquè el resultat és la discriminació en l'accés a l'ocupació d'aquells col·lectius susceptibles de beneficiar-se de la reducció de jornada.

**Cal canviar la cultura empresarial del presencialisme competitiu basat en l'allargament il·limitat de la jornada de treball.** Cal lluitar contra aquesta pràctica que danya la salut i redueix la productivitat, en una progressió en què cadascú allarga més la jornada que l'altre, encara que es redueixi la capacitat cognitiva i de treball.

#### Igualtat de gènere

Les jornades de treball més breus es concentren tradicionalment en llocs de treball rutinaris i de baixa qualificació; en altres paraules, a la base de la piràmide ocupacional, amb menys oportunitats de promoció professional, fins i tot respecte als treballadors/es que ocupen llocs idèntics a jornada completa. Però no es tracta de jornades parcials volgudes sinó, particularment en el cas de les dones, jornades parcials forçoses.

**Perquè la reducció de jornada esdevingui una eina d'igualtat i no de discriminació ha de tenir les conseqüències següents:**

- **Augmentar l'accés de les dones al mercat de treball.**
- **Posar les dones en peu d'igualtat amb els homes. Això implica necessàriament igualtat de drets i accés a llocs de treball més qualificats, millor remunerats i amb oportunitats de promoció professional.**
- **Conduir a una redistribució de les tasques pròpies del treball reproductiu.**

### **Repartiment de la productivitat i sostenibilitat de l'economia**

**Per fer possible el repartiment del treball, els increments de productivitat s'hauran de distribuir més equitativament entre guanys empresarials i salaris.**

D'altra banda, la necessitat de reduir -quan no directament de qüestionar- el model de creixement econòmic il·limitat troba un aliat en la reducció de la jornada laboral, en un necessari canvi de paradigma que requereix aquesta reducció. Els estats amb una jornada de treball menor, segons estudis com "Reducing growth to achieve environmental sustainability: the role of work hours", publicat per Knight, Rosa i Schor (2013), tenen també una petjada ecològica menor.

Per tant, la productivitat és un dels factors clau en el debat sobre la jornada laboral: **augmentar la productivitat implica la creació d'una riquesa que es pot distribuir en diferents proporcions entre augmentos salarials, majors guanys empresarials o reducció de jornada.**

El que estem plantejant és una distribució més equitativa i, en conseqüència, que aquests increments vagin a una reducció de jornada per repartir el treball, però amb una política salarial que faci aquesta reducció prou atractiva per als treballadors/es, quelcom perfectament possible donada la relació demostrada en nombrosíssims estudis entre reducció de jornada i increments de productivitat. Si la reducció implica un increment de la productivitat de cada hora de jornada, això resol la qüestió de qui ha de finançar la reducció.

**Ara bé, si l'objectiu no és simplement reduir la jornada mantenint la càrrega de treball sinó reduir-la, amb el reforç d'una adequada política de penalització d'hores extra per crear ocupació, els**

**augment de productivitat han de ser necessàriament limitats; en cas contrari es corre el risc de reduir la jornada incrementant els ritmes de treball i empitjorant les condicions de seguretat i salut en el treball, sense repartir aquest de forma efectiva.**

Es tracta d'un tema especialment delicat pel que fa als increments de productivitat resultat de processos de digitalització i robotització que es puguin traduir en possible destrucció de llocs de treball. Alguns autors consideren la reducció com una recompensa pels increments de productivitat ja generats en el passat, com a eina de repartiment del treball romanent. Un concepte que permetria combinar alta productivitat i baixes taxes de desocupació.

Tornant a la qüestió del finançament, **el que és evident és que el cost de la redistribució laboral actual l'estan pagant els treballadors/es via salaris, reduïts proporcionalment a la reducció de la jornada:** fins i tot en casos de congelació salarial inicial que, donada la reducció, pot semblar un increment, en la majoria de casos acaba per traduir-se en una pèrdua de capacitat adquisitiva.

**El cost de la reducció també pot ser assumit pels empresaris en termes d'inversió, com a part d'una política de prevenció de riscos laborals integrada en la gestió empresarial, que es tradueixi en una reducció de la sinistralitat laboral i, per tant, també de l'absentisme.** Es tracta d'una opció *win-win*, amb increments de productivitat, reducció de sinistralitat i absentisme i, per tant, millora de la gestió empresarial.

**La reducció que generi un repartiment del treball suposa una eina important de cara a la redistribució de riquesa, repartint més igualitàriament els increments de productivitat i traduint-se en major recaptació de tributs i cotitzacions socials i de seguretat social, que permeten enfortir els salaris indirecte i diferit, amb un estat del benestar més eficaç i garantista dels drets de la ciutadania.**

### **Seguretat i salut**

La directiva europea de jornada de treball (2003/88/EC) i la Carta Europea de Drets Fonamentals reconeixen el dret de cada treballador a

la limitació de l'horari laboral, vacances anuals i períodes de descans, dins el respecte a la seva salut, seguretat i dignitat.

La reducció de la jornada laboral hauria de suposar una millora de la salut laboral, sempre que no vagi de la mà d'una desregulació de la jornada resultat de la discrecionalitat empresarial, o d'un increment dels ritmes de treball que porti associats efectes negatius per a la salut i seguretat en el treball.

Les experiències aplicades fins al moment indiquen **que això només és possible amb la creació d'ocupació o amb una gestió més democràtica de l'organització del treball**, que deixaria de ser potestat privativa de l'empresa per passar a ser objecte de codecisió i cogestió amb la representació dels treballadors/es.

## **Conclusions**

En un moment d'increment de la desigualtat, l'ocupació digna, estable i amb drets i els salaris dignes són eines fonamentals per a la recuperació de la cohesió social i garantir la sostenibilitat de l'estat del benestar, enfortint l'estructura d'ingressos fiscals i de seguretat social; amb un augment de la renda disponible de les famílies que permeti un increment de la capacitat de consum intern, l'oferta productiva i, per tant, una autèntica recuperació econòmica construïda sobre la redistribució de la riquesa i la reducció de les desigualtats que faci possible una major cohesió social.

Aquesta redistribució de la riquesa es pot dur a la pràctica:

- Amb increments salarials.
- Reduint els guanys empresarials.
- Repartint el treball. Treballant menys per treballar tothom:
  - per llei o per conveni col·lectiu,
  - amb major igualtat de gènere,
  - sense devaluació salarial,

- **de forma obligatòria,**
- **d'aplicació col·lectiva i amb participació en l'organització del treball,**
- **amb millora de la seguretat i la salut laboral,**
- **amb creació d'ocupació.**

Enfront de la cultura de l'especulació i el "pelotazo", cal oposar la cultura del treball com a única força creadora amb capacitat de transformació de la societat, cap a un futur més just i igualitari.

Tenim clars els objectius, però no sempre estem d'acord en els detalls: estar a favor de reduir la jornada és una cosa, posar-se d'acord sobre com fer-ho una altra de ben diferent i, en canvi, de com ho fem dependrà que repartim el treball o el redistribuïm socialitzant la pobresa laboral i condemnant la majoria de la població mundial a la pobresa i la desigualtat.

## **Bibliografia**

COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (2018). Informe 2018. Un creixement econòmic desequilibrat.

DE SPIEGELAERE, Stan; PIASNA, Agnieszka (2017). The why and how of working time reduction. European Trade Unions Institute.

EPA segon trimestre 2018.

EPSU (2000). EPSU Policy Statements. An active working time: for employment, tie sovereignty and equal opportunities. [www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Policyen.doc](http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Policyen.doc)

ETUI - CES (2018). Benchmarking Working Europe 2018.

EUROFOUND (2017). Sixth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

IDESCAT. Segon trimestre 2018.

KEUNE, Maarten (2008). Between innovation and ambiguity. The role of flexicurity in labour market analysis and policy making. ETUI-REHS Research Department.

KNIGHT, K.; ROSA, E.; SCHOR, J. (2013). Reducing growth to achieve environmental sustainability: the role of work hours. Edward Elgar Publishing.